

SPOT ON

Neue Publizitätspflichten zur Vorstandsvergütung

Januar 2011

Umsetzung der Änderungen des HGB durch das VorstAG im DRS 17

Die im Dezember 2010 veröffentlichten zusätzlichen Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards (DRS 17) erhöhen die Transparenz in der Vorstandsvergütung – Weiterer Handlungsbedarf aber gegeben

Von Dirk Filbert, Michael H. Kramarsch und Regine Siepmann

Zusammenfassung

Der Deutsche Rechnungslegungsstandard Nr. 17 (DRS 17) konkretisiert die Regelungen zur Berichterstattung von Konzernen gemäß §§ 314 Abs. 1 Nr. 6a, 315 Abs. 2 Nr. 4 Handelsgesetzbuch (HGB). Diese betreffen den Ausweis der Vergütung von Organen.

Durch das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) im Jahr 2009 ergaben sich im HGB Änderungen dieser Publizitätspflichten. Aus diesem Grund wurde eine Überarbeitung des DRS 17 durch den Deutschen Standardisierungsrat vorgenommen.

Die wesentlichen Änderungen des DRS 17:

- Individuelle Darstellung/Angabe von Zusagen für Leistungen bei regulärer und vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit
- Für Zusagen von Leistungen bei regulärer Beendigung der Tätigkeit sind zusätzlich individuell anzugeben:
 - Barwert
 - Im Geschäftsjahr dafür aufgewandter oder zurückgestellter Betrag
- Während des Geschäftsjahres vereinbarte Änderungen dieser Zusagen
- Leistungen, die im Geschäftsjahr ausgeschiedenen, ehemaligen Vorständen zugesagt und gewährt wurden
- Zusatzangaben im Rahmen der Gewährung nicht-aktienbasierter Bezüge

Am 13. Dezember 2010 wurde der DRS 17 als Near Final Standard verabschiedet und wird mit seiner Bekanntmachung durch das Bundesministerium der Justiz in Kraft treten.

Die durch das VorstAG geänderten HGB-Angabepflichten gelten bereits seit dem Geschäftsjahr 2010, während die Anwendung der Regelungen des DRS 17 in seiner überarbeiteten Fassung ab dem Geschäftsjahr 2012 verpflichtend sein wird. Eine frühere Anwendung wird jedoch empfohlen.

Einleitung

Gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung steht nicht erst seit der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses. So soll gute Corporate Governance das Vertrauen der Aktionäre und weiterer Stakeholder wie Kunden, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Führung und Kontrolle von Unternehmen fördern. Um dieses Ziel zu erreichen, sind vor allem Transparenz und Nachvollziehbarkeit wichtige Voraussetzungen.

Dazu zählt nicht zuletzt die Transparenz in der Vergütung von Vorständen deutscher börsennotierter Aktiengesellschaften. Diese steckte zu Beginn der 2000er Jahre noch in den Kinderschuhen, hat im vergangenen Jahrzehnt jedoch erhebliche Fortschritte gemacht.



Beginnend mit der Anregung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) im Jahr 2002, die Vorstandsvergütung börsennotierter Gesellschaften offenzulegen, und schließlich mit dem Gesetz zur Offenlegung der Vorstandsvergütung (VorstOG) im Jahr 2005, das diese Veröffentlichung zur Pflicht machte, setzte eine Publizitätswelle im zuvor sehr zurückhaltend behandelten Bereich der Vorstandsvergütung ein.

2009 wurde mit dem Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) ein weiterer Schritt in Richtung Transparenz, Vergleichbarkeit und Angemessenheit der Vorstandsvergütung in Deutschland vorgenommen. So sind durch das VorstAG neben zahlreichen Veränderungen des Aktiengesetzes (AktG), die die Ausgestaltung und Festlegung der Vergütung von Vorständen deutscher Aktiengesellschaften betreffen, auch im Handelsgesetzbuch (HGB) erweiterte Publizitätspflichten für den Ausweis der Vergütung von Organen in Kraft getreten.

Der Deutsche Standardisierungsrat (DSR) konkretisiert mit dem Deutschen Rechnungslegungsstandard Nr. 17 (DRS 17) diese Vorschriften zur Berichterstattung über die Vergütung von Organmitgliedern im Einzel- und Konzernabschluss (§§ 314 Abs. 1 Nr. 6a, 315 Abs. 2 Nr. 4 HGB). Erstmals wurde der Standard im Jahr 2007 herausgegeben, um Lücken und Zweifelsfragen bei der Anwendung dieser gesetzlichen Konzernvorschriften zu klären. Durch die Regelungen des VorstAG ergab sich Anpassungsbedarf für den DRS 17, den der DSR nunmehr am 13. Dezember 2010 als überarbeiteten Near Final Standard verabschiedet hat und der mit Bekanntmachung durch das Bundesministerium der Justiz in Kraft treten wird.

Die zusätzlichen Veröffentlichungspflichten, die sich aus dem VorstAG ergeben, beziehen sich auf Leistungen bei regulärer und vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit. Des Weiteren hat sich der DSR entschieden, zusätzliche Veröffentlichungspflichten im Bereich der variablen Vergütung vorzunehmen, um eine höhere Transparenz und Vergleichbarkeit für variable Vergütungssysteme zu erreichen.

Im Folgenden werden die aktuellen Änderungen des DRS 17 im Detail vorgestellt und eine Einschätzung der Auswirkungen vorgenommen.

Die Änderungen im Detail

Leistungen bei Beendigung der Tätigkeit

Der Gesetzgeber hat – zusätzlich zu den bisherigen Ausweispflichten – Leistungen bei Beendigung der Tätigkeit in den Katalog der individuell zu veröffentlichenden Einkommenskomponenten aufgenommen. Dazu zählen sowohl Leistungen, die bei regulärer Beendigung der Tätigkeit zugesagt wurden, als auch solche Leistungen, die im Falle einer vorzeitigen Beendigung zum Tragen kommen.

Eine vorzeitige Beendigung der Tätigkeit liegt gemäß Textziffer (Tz.) 48 vor, wenn die Vorstandstätigkeit vor dem regulären Ablauf des aktuellen Bestellzeitraums beendet wird. Hierzu können die Amtsniederlegung oder Dienstunfähigkeit des Vorstandmitglieds, der Widerruf der Bestellung zum Vorstandmitglied aus wichtigem Grund oder die Beendigung infolge eines Kontrollwechsels nach einem Übernahmeangebot gehören.

DRS 17 Tz. 46

Unter Namensnennung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds, aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten sowie Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung, sind gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 6 HGB ferner die folgenden Sachverhalte gesondert darzustellen bzw. anzugeben:

- aa) Leistungen, die dem Vorstandsmitglied für den Fall einer vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind;
- bb) Leistungen, die dem Vorstandsmitglied für den Fall der regulären Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind, mit ihrem Barwert, sowie den von der Gesellschaft während des Geschäftsjahres hierfür aufgewandten oder zurückgestellten Betrag;
- cc) während des Geschäftsjahres vereinbarte Änderungen dieser Zusagen;
- dd) Leistungen, die einem früheren Vorstandsmitglied, das seine Tätigkeit im Laufe des Geschäftsjahres beendet hat, in diesem Zusammenhang zugesagt und im Laufe des Geschäftsjahres gewährt worden sind.

Erklärtes Ziel dieser Veröffentlichungspflicht für Leistungen bei Beendigung der Tätigkeit ist es, den Adressaten in die Lage zu versetzen, sich ein Bild über den Inhalt ebenso wie über den Umfang dieser Leistungen zu verschaffen.

Explizit sind aus dem Kanon der Leistungen im Falle der regulären Beendigung folgende Zusagen von der Veröffentlichungspflicht betroffen (Tz. 49):

- Zusagen für Pensionen
- Sonstige Versorgungsleistungen, z. B. Hinterbliebenenbezüge
- Abfindungen für fehlende Wiederbestellung
- Übergangs- und Überbrückungsgeld bis zum Erreichen der Altersgrenze
- Karenzentschädigungen bei Wettbewerbsverbot
- Sonstige Leistungen, z. B. Weiterbenutzung von Büro, Dienstwagen, Dienstwohnung

Während sich die Ausweispflicht bislang nur auf qualitative Angaben wie die Basisdaten der Zusage (z. B. Bemessungsgrundlage, Prozentsatz, Dynamisierung) beschränkte und diese auch nur dann veröffentlicht werden mussten, falls die Zusagen der Vorstände erheblich von denen der weiteren Mitarbeiter abwichen, muss nun zusätzlich gemäß HGB neben der Darstellung der wesentlichen Inhalte eine Quantifizierung dieser Zusagen in Eurobeträgen vorgenommen werden. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um wiederkehrende Leistungen oder Einmalleistungen handelt.

Im Zusammenspiel mit der Verpflichtung, eventuelle Änderungen der Zusagen im Geschäftsjahr zu veröffentlichen, sollen mit diesen Regelungen die finanziellen Auswirkungen auf die Gesellschaft sowie das Vorstandsmitglied nachvollzogen werden können. So werden in Zukunft sowohl der derzeitige Gesamtwert der Leistungen für die einzelnen Vorstände als auch die jährlichen Belastungen, die für das Unternehmen anfallen, individuell gezeigt:

- Dazu ist zum einen – soweit verlässlich bestimmbar – der jeweilige Barwert der Zusagen auszuweisen.
- Zum anderen ist die sogenannte Jahresscheibe dieser Zusagen, d. h. der im aktuellen Geschäftsjahr vom Unternehmen aufgewandte oder zurückgestellte Betrag, individuell zu veröffentlichen.

Grundsätzlich werden diese Beträge bereits heute nach bestimmten Rechnungslegungsstandards ermittelt, jedoch erfolgte bislang kein individueller Ausweis.

DRS 17 Tz. 57

Für Pensions- und sonstige Versorgungszusagen ist im Zusammenhang mit der gesetzlich geforderten Angabe des Barwerts der **für bilanzielle Zwecke ermittelte Barwert** anzugeben. Für sonstige Leistungen, die für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit zugesagt wurden, ist zur Ermittlung des Barwerts grundsätzlich auf das **Ende der aktuellen Bestellperiode** des jeweiligen Vorstandsmitglieds abzustellen. Eine Ausnahme stellen Zusagen dar, die an einen bestimmten **Mindestbestellzeitraum** geknüpft sind. Bei solchen Zusagen ist für die Ermittlung des Barwerts auf **den Zeitpunkt des Erreichens des vorgesehenen Bestellzeitraums** abzustellen. Sind als sonstige Leistung für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit (d. h. andere als Pensions- und sonstige Versorgungszusagen) keine festen Beträge zugesagt, so ist der Barwert der zugesagten Leistung nur anzugeben, soweit er **verlässlich bestimmbar** ist.

DRS 17 Tz. 55

In Erfüllung der gesetzlichen Anforderung für Leistungen, die für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit zugesagt worden sind, „den von der Gesellschaft während des Geschäftsjahres hierfür aufgewandten oder zurückgestellten Betrag“ anzugeben, ist bei Zusagen für Pensionen und sonstige Versorgungsleistungen entweder der im **Geschäftsjahr hierfür erfasste Personalaufwand (ausschließlich eines möglichen Aufwands aus der Aufzinsung einer Rückstellung)** oder die **Veränderung des für Zwecke der Bilanzierung ermittelten Barwerts der Pensions- oder sonstigen Versorgungsverpflichtung** im Geschäftsjahr unter Namensnennung des einzelnen Vorstandsmitglieds anzugeben.

Es bestehen jedoch teils erhebliche Unterschiede zwischen den Beträgen, je nachdem, ob sie für den Einzelabschluss nach HGB oder den Konzernabschluss gemäß IFRS berechnet werden.

Darüber hinaus ergeben sich Unterschiede aufgrund unterschiedlicher Zusagearten im für Vorstände üblichen Durchführungsweg der Direktzusage:

- **Endgehaltsorientiert:**
Über die Dienstjahre ergibt sich ein Versorgungsprozentsatz des letzten Gehalts, der ab Rentenbeginn als monatliche Rente gezahlt wird.
- **Beitragsorientiert:**
Jährlich wird ein Prozentsatz der Vergütung auf ein Pensionskonto „einbezahlt“, das sich bis zum Rentenbeginn verzinst und den im Leistungsfall zur Verfügung stehenden Kapitalstock bildet.
- **Festrente:**
Es werden feste Monats- bzw. Jahresbeträge oder ein Einmalbetrag zugesagt.

Je nach Pensionszusage und Bilanzierungsstandard werden unterschiedliche Werte veröffentlicht. So sind für alle Zusagearten gemäß DRS 17 bei einer Bilanzierung nach IAS 19 die Defined Benefit Obligation (DBO) sowie die Service Cost, im Falle der Bilanzierung nach HGB der dort ermittelte Barwert sowie die Rückstellungsveränderung oder der im Geschäftsjahr erfasste Aufwand darzustellen. Zusätzlich ist im Falle einer Festrente gemäß Tz. 52 der Nennbetrag der Zusage individuell zu veröffentlichen. Im Rahmen der internen und externen Kommunikation ist es zudem empfehlenswert, bei beitragsorientierten Zusagen den aktuellen Stand des Versorgungskontos sowie den Beitrag im Geschäftsjahr zu veröffentlichen.

Hinsichtlich der Berechnung dieser auszuweisenden Beträge folgt der DRS 17 somit dem rechnungslegungsbasierten Ansatz, der bereits zum Zwecke der Bilanzierung vorhandene Beträge nutzt und diese nunmehr individuell ausweisen lässt. Der DSR selbst hat jedoch im Rahmen der Überarbeitung Nachteile in der Verwendung dieses Ansatzes (siehe Begründung des Standards A46) festgestellt – in Form eingeschränkter Vergleichbarkeit sowohl zwischen den Unternehmen als auch zwischen den Vorständen des gleichen Unternehmens, z. B. aufgrund unterschiedlicher Bewertungsmethoden, Zusagetypen sowie starker Unterschiede im Barwert je nach Dienstalster bzw. interner/externer Besetzung. Daher wurde die Verwendung eines entsprechend definierten einheitlich angewendeten Alternativansatzes diskutiert, dieser jedoch aus Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten sowie aus daraus resultierenden Inkonsistenzen zwischen Abschluss und Angaben zum Abschluss verworfen.

Hinsichtlich der Bewertungszeitpunkte unterscheidet der DRS 17 zwischen den einzelnen Leistungen im Falle der regulären Beendigung:

- Für Pensions- und sonstige Versorgungszusagen wird der Wert am Bilanzstichtag herangezogen.
- Bei weiteren Zusagen wird auf das Ende der aktuellen Bestellperiode des jeweiligen Vorstandsmitglieds abgestellt.
- Sind diese weiteren Zusagen an einen bestimmten Mindestbestellzeitraum geknüpft, so ist auf das Erreichen des vorgesehenen Bestellzeitraums abzustellen.

Bei im Geschäftsjahr ausgeschiedenen ehemaligen Vorstandsmitgliedern sind die im Rahmen der Beendigung erteilten Zusagen sowie gewährten Leistungen individuell, separiert von ihren Gesamtbezügen für das Geschäftsjahr, zu veröffentlichen. Dazu zählen sowohl vorab erteilte Zusagen als auch solche, die im Rahmen von Aufhebungsverhandlungen vereinbart wurden. Dazu nennt der DRS 17 in Tz. 63 folgende Beispiele:

- Vereinbarungen über die Fortzahlung der Vergütung inklusive aller Nebenleistungen
- Vereinbarungen zur Weiterzahlung einer Tantieme
- Vereinbarungen über die Anrechnung anderweitigen Verdiensts
- Abgeltung aufgelaufener Urlaubsansprüche
- Abfindungen zur Abgeltung von Ansprüchen des Vorstandsmitglieds für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags
- sonstige Abfindungen, bspw. Entschädigungen für die vorzeitige Beendigung der Organstellung, Karenzentschädigungen für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot oder Abfindungen zur Ablösung von Versorgungsansparungen

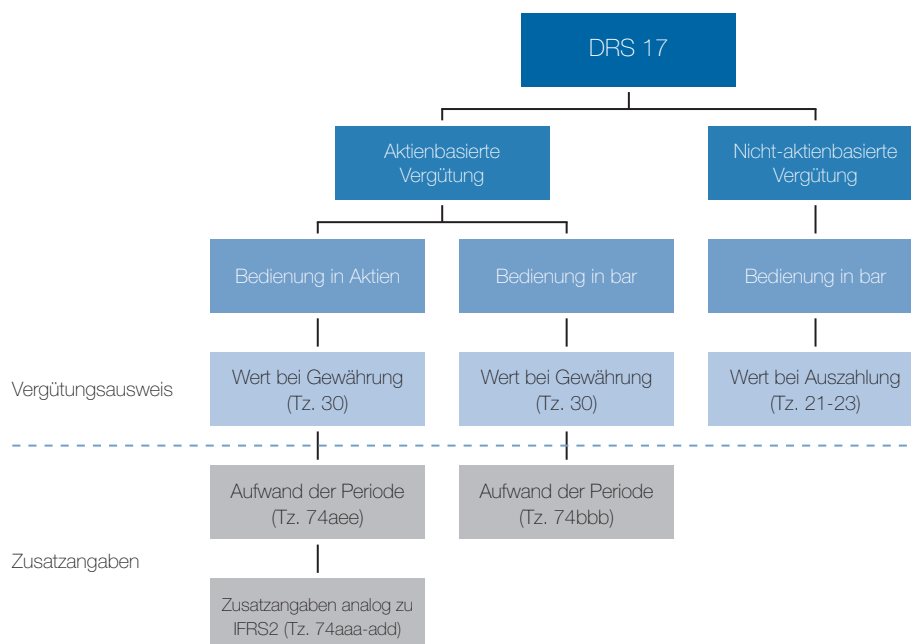
Variable Vergütung

Der DRS 17 unterscheidet nach wie vor im Ausweis zwischen aktienbasierter und nicht-aktienbasierter Vergütung. Während aktienbasierte Vergütungen mit ihrem Wert bei Gewährung im Jahr der Gewährung in die Gesamtbezüge einzubeziehen sind, wird bei nicht-aktienbasierter Vergütung auf den Wert bei Auszahlung und somit das Jahr der Auszahlung abgestellt.

Der DSR begründet dies mit dem „Konzept der definitiven Vermögensmehrung“, wonach Bezüge erst dann in die Gesamtbezüge einzubeziehen sind, wenn die zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde und aufschiebende oder auflösende Bedingungen weggefallen sind. Für aktienbasierte Bezüge wird von diesem Konzept abgewichen und vielmehr auf die Regelungen von IFRS 2 zurückgegriffen.

Der DSR hat zwar eine Abkehr vom Konzept der definitiven Vermögensmehrung intensiv diskutiert, aber schließlich doch beibehalten (siehe Begründung des Standards A18 - 35). Faktisch führt die Unterscheidung des Ausweises dieser variablen Vergütungselemente somit damals wie heute trotz gleicher Zielsetzung und Laufzeit zu unterschiedlichen Werten, die keine vollständige Vergleichbarkeit zulassen.

Eine vollständige Vergleichbarkeit ist jedoch zur Beurteilung der vom VorstAG und DCGK geforderten Angemessenheit unabdingbar. Dabei sollte sich die Angemessenheitsprüfung nicht nur auf die für das Geschäftsjahr gewährte, sondern ebenfalls auf die im Geschäftsjahr ausgezahlte Vergütung erstrecken.



Illustratives Beispiel

Gewährung von Performance Shares bzw. eines Performance Cash Plans im Jahr 2011 (je 4 Jahre Laufzeit): Während die Performance Shares mit ihrem Wert bei Gewährung in die Gesamtbezüge des Jahres 2011 einzubeziehen sind, erfolgt ein Ausweis des Performance Cash Plans erst nach

Ende der Laufzeit (2014) mit dem Wert der Auszahlung. Die Regelungen gelten ebenfalls für die Anteile eines nicht-aktienbasierten Bonus, die aufgeschoben werden und gestreckt über mehrere Jahre zur Auszahlung kommen (z. B. 40% sofort, Deferrals je 20% in den drei Folgejahren).

	Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3	Jahr 4
Bonus mit Deferral nicht-aktienbasiert	40% Auszahlung	20% Auszahlung	20% Auszahlung	20% Auszahlung
	(60% Deferral)	(40% Deferral)	(20% Deferral)	(-)
Performance Cash Plan nicht-aktienbasiert	Gewährung			Auszahlung
Performance Shares aktienbasiert	Gewährung			Auszahlung

■ Zeitpunkt des Ausweises in den Gesamtbezügen

Da sich aufgrund der Regelungen des VorstAG für das Design der variablen Vergütung eine immense Zahl unterschiedlicher Ausgestaltungsmöglichkeiten ergeben hat, die eine Vergleichbarkeit weiter erschweren, werden im Rahmen nicht-aktienbasierter Vergütungen jedoch gewisse Zusatzangaben eingeführt. Diese Zusatzangaben werden fällig, wenn nicht-aktienbasierte variable Vergütungskomponenten von künftigen Bedingungen abhängen. Dies ist z. B. bei Deferrals aus dem Bonus oder nicht-aktienbasierten Langfristvergütungen der Fall.

Im vorliegenden Beispiel heißt dies, dass die verschobenen Anteile des Bonus sowie der Performance Cash Plan zwar nicht in die Gesamtbezüge für das Jahr 2011 einzubeziehen sind, dass aber Angaben zur Ausgestaltung und zum Ausgangswert (Basisdaten) gemacht werden müssen:

Bonus (nicht-aktienbasiert)

- 40% Auszahlung sofort, restliche 60% (Ausgangswert in €) in drei gleichen Tranchen über drei Jahre
- Bemessungsgrundlagen: Gewinn pro Aktie der jeweiligen Jahre, Basiswert 2 €, pro 0,50 € steigt bzw. fällt Wert um x%
- Weitere Voraussetzung: bestehendes Anstellungsverhältnis

Performance Cash Plan (nicht-aktienbasiert)

- Cash-Plan
- Auszahlung nach Ende eines vierjährigen Performance-Zeitraums
- Bemessungsgrundlagen: EVA-Steigerung über vier Jahre und relative Aktienkursentwicklung
- Ausgangswert in €

Inkrafttreten

Die vor Inkrafttreten des VorstAG geltende Fassung des HGB ist letztmals für Geschäftsjahre, die vor dem 01.01.2010 begonnen haben, anzuwenden.

Die durch das VorstAG geänderten HGB-Angabepflichten sind erstmals für Geschäftsjahre, die nach dem 31.12.2009 begonnen haben, zu beachten.

Der DRS 17 selbst ist in seiner überarbeiteten Fassung erstmals für Geschäftsjahre, die nach dem 31.12.2011 beginnen, anzuwenden. Eine frühere Anwendung wird jedoch empfohlen.

DRS 17 Tz. 34 (Zusätzliche Angaben)

Für nicht aktienbasierte Bezüge, die vom Eintritt oder Wegfall künftiger Bedingungen abhängen, sind im Geschäftsjahr der Zusage die wesentlichen Merkmale der Zusage, die Einfluss auf die Höhe und die zeitliche Verteilung der Leistung haben (Basisdaten der Zusage), darzustellen. Dies beinhaltet die Angabe des zugesagten Betrags, sofern die Zusage absolute Beträge beinhaltet und die Darstellung der vereinbarten Bedingungen (z. B. Erfolgs-/Leistungsziele, das fortbestehende Anstellungsverhältnis/ die fortbestehende Bestellung). Ferner sind in dem Geschäftsjahr, in dem diese Bezüge gewährt werden, separat die Höhe des gewährten Betrags und das Geschäftsjahr, in dem die Zusage dieser Bezüge ursprünglich erfolgte, anzugeben.

Fazit

Mit den zusätzlichen Publizitätsvorschriften hat der Gesetzgeber einen weiteren und wichtigen Schritt in Richtung Transparenz vorgenommen, um einen detaillierten Ausweis aller relevanten Leistungen zu erreichen. Der DSR hat mit der Überarbeitung des DRS 17 die zusätzlichen Anforderungen des Gesetzgebers in den Standard aufgenommen und gesetzliche Unklarheiten anhand von Konkretisierungen und Beispielen beseitigt.

Trotz aller Bemühungen ist jedoch auch damit noch keine vollständige Vergleichbarkeit der Vergütungen von Vorständen deutscher Aktiengesellschaften gegeben, da folgende Faktoren noch immer zu teils erheblichen Ausweisunterschieden führen:

- Variable Vergütung: Was – sowohl vor als auch nach Überarbeitung des Standards – bleibt, ist die unterschiedliche Behandlung aktienbasierter und nicht-aktienbasierter Vergütung. Hier beharrt der DSR auf unterschiedlichen Ausweiszeitpunkten und erschwert somit die vollständige Vergleichbarkeit variabler Langfristvergütungen. Die geforderten Zusatzangaben verringern die Problematik, lösen sie jedoch nicht gänzlich auf.
- Pensionszusagen: Auch hier bestehen noch Einschränkungen im Hinblick auf die Vergleichbarkeit von Versorgungsleistungen, insbesondere aufgrund der Heterogenität von Zusagetypen (z. B. Festrenten, Leistungs- vs. Beitragsorientierte Zusagen) sowie unterschiedlicher Rechnungslegungsstandards, Rechnungszinsannahmen und Finanzierungszeiträumen abhängig vom Dienstalter. Ein einheitlicher Ansatz hätte hier Abhilfe schaffen können. Alternativ hätte der DSR – ebenso wie beim Ausweis aktienbasierter Vergütung – auf einer Bewertung nach IFRS bestehen können.

In diesen Bereichen hat der DSR die Chance vertan, im Rahmen der Überarbeitung die vorhandenen Inkonsistenzen aufzulösen und das primäre Ziel, für die Adressaten – insbesondere die Aktionäre sowie die weiteren Stakeholder der Unternehmen – eine maximale Transparenz und eine optimale Vergleichbarkeit zu gewährleisten, verfehlt. Dieses Ziel ist seit dem VorstAG umso wichtiger, da eine vollständige Vergleichbarkeit ebenfalls für den im AktG zentralen Begriff der „Angemessenheit“ unablässig ist. Insbesondere die zahlreichen Unterschiede im Design der variablen Vergütung lassen sich so nicht transparent und vergleichbar abbilden. Statt der nunmehr eingeführten Zusatzangaben wäre eine detaillierte Aufschlüsselung der variablen Vergütung nach einheitlicher Methodik und auf Basis einheitlicher Zeitpunkte zielführender gewesen.

Des Weiteren ist auch der Gesetzgeber erneut gefragt. So zählen Pensionszusagen nicht zu den Gesamtbezügen im Sinne des § 87 Abs. 1 AktG, jedoch ist ihr individueller Ausweis nunmehr zwingend erforderlich. Die Pensionszusagen machen faktisch einen erheblichen Teil des Vergütungspakets bei Vorständen aus. So lag der durchschnittliche Anteil der bAV-Leistungen im DAX an den Gesamtbezügen der Vorstände im Jahr 2009 bei ca. 10%. Auch der DCGK definiert die Gesamtbezüge bereits heute inklusive Pensionszusagen. Aus diesen Gründen erscheint es aus Praxissicht sinnvoll und zeitgemäß, diese Zusagen auch gesetzlich in die Gesamtbezüge miteinzubeziehen, da sie auch von Vorständen als selbstverständlicher Teil ihres Gesamtvergütungspakets angesehen werden.

Insgesamt hat der DSR zwar die Vorgaben der Politik umgesetzt, ein Blick auf die derzeitige Ausweispraxis großer deutscher Aktiengesellschaften zeigt jedoch, dass die neuen Vorgaben größtenteils bereits heute deutlich übererfüllt werden.

So hat die durch das VorstAG eingeführte Möglichkeit einer Konsultativabstimmung über das Vergütungssystem auf der Hauptversammlung (Say on Pay) dazu beigetragen, deutlich mehr Transparenz zu schaffen. Im vergangenen Geschäftsjahr haben bereits 27 der 30 DAX-Unternehmen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und freiwillig mehr Details zur Vorstandsvergütung veröffentlicht und zur Abstimmung gestellt, als dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Dazu zählen u. a. weitere Systemdetails, ausgewählte Vergleichsgruppen oder auch Ziel-, Minimal- und Maximalwerte. Die Aktionäre fordern diese Transparenz und Offenheit und honorieren sie gleichwohl, wurden doch in 26 der 27 Abstimmungen zumeist breite Zustimmungsraten erzielt.

Die Publizität der Vorstandsvergütung in Deutschland ist auf einem guten Weg und es ist zu erwarten, dass sich diese Offenheit und Transparenz auch im Ausweis der mittleren und kleineren Gesellschaften niederschlagen wird. Als Treiber dafür sind jedoch vielmehr die Anforderungen der Aktionäre und des Kapitalmarktes zu sehen und weniger die Vorgaben des Gesetzgebers oder des DSR.

Hintergrundinformationen zu den Autoren:



Dirk Filbert berät seit mehr als zehn Jahren nationale und internationale Unternehmen zu Fragen der Corporate Governance und insbesondere zur Höhe und Ausgestaltung der Vergütung von Top-Führungskräften. Er ist Experte für die Entwicklung und Implementierung von kurz- und langfristigen variablen Vergütungsinstrumenten, speziell von aktienbasierten und eigenkapitalähnlichen Modellen.

Nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Mannheim hat Dirk Filbert im Jahr 2001 bei einer internationalen HR-Management-Beratung seine berufliche Laufbahn begonnen und dort zuletzt den Bereich Executive Compensation in Deutschland geleitet.

dirk.filbert@hkp.com



Michael H. Kramarsch hat sich in seiner mehr als 17-jährigen Beraterlaufbahn zu einem der renommiertesten Experten für Corporate Governance, Performance Management und Top-Executive-Vergütung im deutschsprachigen Wirtschaftsraum entwickelt. 1998 trat er als Leiter Executive Compensation in die Dienste einer internationalen HR-Management-Unternehmensberatung, die er erfolgreich aufbaute und fusionierte und für die er zuletzt die Geschäftsaktivitäten im deutschsprachigen Raum verantwortete. Seine Bücher und Publikationen zu Fragen der Managementvergütung und Corporate Governance sowie seine Stellungnahmen und Kommentare zu aktuellen Entwicklungen untermauern seine Expertenstellung.

michael.kramarsch@hkp.com



Regine Siepmann sammelte nach ihrem Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität zu Köln mit den Schwerpunkten Personalwirtschaftslehre, betriebswirtschaftliche Planung und Logistik zunächst drei Jahre Berufserfahrung in einer internationalen HR-Management-Beratung. Seit Dezember 2010 berät sie für Hostettler, Kramarsch & Partner Unternehmen mit Sitz in Deutschland. Schwerpunkte ihrer Consulting-Projekte sind Angemessenheitsprüfungen für Vergütungen von Vorständen und Aufsichtsratsmitgliedern sowie die Aus- und Neugestaltung variabler Vergütungssysteme für das Top-Management.

regine.siepmann@hkp.com

Hintergrundinformationen zu Hostettler, Kramarsch & Partner

Hostettler, Kramarsch & Partner (hkp//) ist eine unabhängige und partnergeführte internationale Unternehmensberatung mit Sitz in Zürich und Frankfurt am Main. Beratungsschwerpunkte sind Performance Management, Executive Compensation, Finanz- und Risiko-Management, Talent Management, Board Services sowie Banking Services. Der hkp// Beratungsansatz integriert die Anforderungen finanz- und personalpolitischer Strategien und Steuerungskonzepte und verbindet das Performance Management auf Unternehmensebene mit dem auf Mitarbeiterebene. Die hkp// Partner verfügen über langjährige internationale Beratungserfahrung und sind im Markt anerkannte Fachexperten, die von Verwaltungs- und Aufsichtsräten, Vorständen und Geschäftsleitungen sowie Top-Managern und Spezialisten als kompetente Ansprechpartner geschätzt werden.

hkp.com

Kontakt

Bei Fragen zum Leistungsspektrum und zum Unternehmen wenden Sie sich bitte an:

Thomas Müller

Leiter Marketing & Communication International

Hostettler, Kramarsch & Partner

Grüneburgweg 16-18, 60322 Frankfurt am Main

Phone +49 69 175 363 323

Fax +49 69 175 363 399

Mobile +49 176 100 88 237

thomas.mueller@hkp.com
